

株式会社ウィニングフィールド 人事評価制度について

2021年11月29日改訂 Ver.1.1
(プランナー&マーケター)

■ 人事評価制度

1. 査定・評価制度
2. 査定・評価期間
3. 査定・評価基準
4. 査定・評価によって得られること
5. 各査定・評価制度の詳細

1. 査定・評価制度

1. 査定・評価制度

ウィニングフィールドでは2022年1月より4つの評価制度を導入することとする

- ・ 成果評価
 - ・ 能力評価
 - ・ 勤務評価
 - ・ 社内プロジェクト評価
-

・ 成果評価について

- ⇒ 数値・業績目標達成度（KPI）
- ⇒ 行動・課題目標達成度（コンピテンシー）

・ 能力評価について

- ⇒ 別ページにて詳細解説

・ 勤務評価について

- ⇒ 社内における仕事への積極性
- ⇒ 社内における仕事への協調性
- ⇒ 社内における仕事への責任性

・ プロジェクト評価について

- ⇒ 関わっているプロジェクトへの貢献度

2. 査定・評価期間

3. 査定・評価基準

4. 査定・評価によって得られること

2. 査定・評価期間

ウィニングフィールドでは2022年1月より査定・評価を半年査定とし、個別面談を四半期（3ヶ月）に上長とともに1回実際。評価対象は半年に1回、翌月から反映されるものとする。

3. 査定・評価基準

- ・期間内の掲げた自身の各目標の振り返り（3～6ヶ月）による達成度
- ・次期の目標設定
- ・会社としてやってもらいたいこと、ビジョンの共有

4. 査定・評価によって得られること

- ・基本給または職務手当の増減
- ・上限経費使用の許諾
- ・インセンティブ率の増減
- ・その他権限付与等

5. 各査定・評価制度の詳細

5. 査定・評価制度の詳細

・成果評価（各自の目標設定をヒアリング、達成度を確認）

⇒ 数値・業績目標達成度

1. 新規営業件数（問い合わせからのインサイドセールスは除く） ※目標と達成度
2. 既存クライアントの広告費の増額成功 ※目標と達成度
3. 既存クライアントとへの別案件提案（制作、販促） ※結果評価
4. 給与（報酬）費用対効果 ROSS（Return On Salary Spend）400%以上 ※結果評価

⇒ 行動・課題目標達成度

1. 自己投資の為のセミナー参加や書籍
（どういったものを習得していくのか？ 例：SNS、SEO、インフルエンサーマーケティングなど）
2. 資格取得の為の動き
3. 上記を得てどうなりたいのか？その達成度

5. 査定・評価制度の詳細

・能力評価（目標と達成度のヒアリングとチェック）

【プランナー】『チェックポイント（目標を一緒にきめる：選択制）』

- ・「社内」ビジネスコミュニケーション能力（伝達力、共有力、研修や教育、議事録共有含む）
- ・「クライアント」ビジネスコミュニケーション能力
（クライアントヒアリング力、クレーム対応能力、メール文章作成能力を含む）
- ・資料作成能力（クライアント提出資料、社内研修資料、その他）
- ・スケジュール、タスク管理
- ・上記を得るための具体的なアクション履歴と目標

【マーケター（広告、リستمärke）】『チェックポイント（目標を一緒にきめる：選択制）』

- ・コピー&クリエイティブ制作能力
- ・PDCA改善（数値改善能力）
- ・計測、設定回り（各媒体、GA、GTM、Search Consoel）
- ・各媒体の知識、最新情報キャッチアップ
- ・ライティング能力

5. 査定・評価制度の詳細

・勤務評価（自己評価に対しての上長の評価）

- ⇒ 積極性（指示されたことだけではなく、自ら進んで課題を見つけ、未経験であっても積極的に取り組んだ）
（具体的に起こったことをメモ）
- ⇒ 協調性（チームの仲間や後輩が大変そうな場合は自らサポートを行っている。）
（具体的に起こったことをメモ）
- ⇒ 責任性（担当業務において困難に直面したときそれを解決すべく精力的に取り組んだ。
一人で解決できなかった場合でも周囲に相談し、適切な手助けを求めることができた。）
（具体的に起こったことをメモ）

・社内プロジェクト評価（自己評価に対しての上長の評価）

- ⇒ プロジェクト担当と進行度、貢献度